

20. April 2012

Diebstahl und Autounfall während einer Dienstreise

Zahlt der Chef die Unfallkosten? Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eindeutig. Daneben stellt sich die Frage, welche Ansprüche Arbeitskollegen untereinander haben, wenn sie mit dem Privatauto des einen gemeinsam auf einer Dienstreise sind und der Fahrer/die Fahrerin den Unfall schuldhaft verursacht hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mehrfach mit der Frage beschäftigt, welche Ansprüche Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber haben, wenn sie an ihrem Privatauto anlässlich einer Dienstreise Schäden erleiden. Das BAG hat in seinen Entscheidungen seine langjährige Rechtsprechung bestätigt:

Der Arbeitgeber hat die Schäden am Pkw des Arbeitnehmers zu ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt war. Ein solcher Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug hätte einsetzen und damit die Unfallgefahr hätte tragen müssen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Unfall vom Arbeitnehmer weder vorsätzlich noch grob

fahrlässig herbeigeführt wurde (BAG, DJV-Datenbank juri Nr.10485; 11696). Der Arbeitnehmer muss beweisen, dass er den Unfall nicht grob fahrlässig herbeigeführt hat (BAG – DJV-Datenbank juri 11830).

Das Überqueren einer Ampel bei Rotlicht gilt in der Regel als grob fahrlässig, ebenso das Telefonieren ohne Freisprecheinrichtung im fahrenden Auto.

Das eigene Mitverschulden wird berücksichtigt. In welchem Maß der Arbeitnehmer den Schaden selber tragen muss, richtet sich nach den Regeln der Arbeitnehmerhaftung (Landesarbeitsgericht Hamm, DJV-Datenbank juri Nr. 10466 – siehe nachstehendes Stichwort „Diebstahl“).

Der Arbeitgeber muss auch die Schäden ersetzen, die nicht während der Dienstfahrt direkt, sondern während des Parkens entstanden sind. Im entschiedenen Fall musste der Arbeitnehmer mehrmals täglich sein privates Fahrzeug einsetzen. Auf dem Parkplatz in der Nähe der Firma wurde das Fahrzeug von Unbekannten beschädigt. Das BAG verurteilte den Arbeitgeber, auch diese Schäden zu tragen; denn es habe sich in diesem Fall nur das typische Risiko der Firma realisiert. Wenn die Firma ein eigenes Fahrzeug zur Verfügung gestellt

hätte, hätte sie ebenfalls die Schäden tragen müssen, die Unbekannte an dem Fahrzeug angerichtet haben (DJV-Datenbank juri Nr. 9987).

Zum vom Arbeitgeber zu leistenden Schadenersatz gehört auch der so genannte Nutzungsausfallschaden: Ein Arbeitnehmer verunglückte anlässlich einer Dienstreise wegen Glatteises mit seinem privaten Auto. Das Fahrzeug stand rund einen Monat in der Werkstatt. Das BAG verurteilte den Arbeitgeber auch dazu, als Nutzungsausfallentschädigung weitere rund 1.700 Euro an den Arbeitnehmer zu zahlen (DJV-Datenbank juri Nr. 9859). Das BAG zog damit die Parallele zu den Zivilgerichten; dort ist schon lange unstrittig, dass die Möglichkeit, ein Auto zu nutzen, einen Vermögenswert darstellt und demzufolge ersetzt werden muss, wenn das Auto nicht benutzt werden kann, weil es repariert werden muss. Es handelt sich dabei um die so genannte Nutzungsausfallentschädigung. Mit diesem Geld kann man einen Leihwagen bezahlen, oder man kann auch zu Fuß gehen und das Geld für andere Zwecke ausgeben.

Die vorgenannten Regeln gelten auch dann, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Mietvertrag über den Einsatz des Privatautos für dienstliche Zwecke abgeschlossen (BAG, DJV-Datenbank juri Nr. 10485) oder die Zahlung eines Kilometergeldes vereinbart wurde (BAG DJV-Datenbank juri 11830; Landesarbeitsgericht Frankfurt, DJV-Datenbank juri Nr. 1727; Landesarbeitsgericht Hamm, DJV-Datenbank juri Nr. 10466).

Eine ganz andere Frage ist, ob man überhaupt sein privates Fahrzeug zur Verfügung stellen muss. Es bedarf insoweit einer Vereinbarung zwischen allen Beteiligten; denn das Gesetz geht davon aus, dass der Arbeitgeber Räume und Gerätschaften, die zur Verrichtung der Dienste notwendig sind, zu beschaffen und zu unterhalten hat (§ 618 Bürgerliches Gesetzbuch).

Kollegen

Kollegen untereinander haben wegen des Unfalls nur in begrenzten Fällen Ansprüche. Selbst wenn der Unfall grob fahrlässig verursacht wurde, haben Insassen, die untereinander Arbeitskollegen sind, wegen der Personenschäden keinerlei Ansprüche untereinander. Auch Schmerzensgeldansprüche wegen der erlittenen Personenschäden sind nicht möglich. Ansprüche bestehen nur gegen die gesetzliche Unfallversicherung. Es handelt sich insoweit um einen Arbeitsunfall. Ansprüche gegen Kollegen bestehen nur, wenn der Fahrer den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat.

Bei Sachschäden – z.B. Zerstörung der Kamera des Arbeitnehmers – sind Schadenersatzansprüche der Arbeitnehmer untereinander denkbar. Haftungsschuldner ist in einem derartigen Fall allerdings auch der Arbeitgeber. Hätte er eine firmeneigene Kamera zur Verfügung gestellt, so hätte er die Beschädigung anlässlich eines Dienstreiseunfalls ebenfalls tragen müssen – vorausgesetzt natürlich, der Unfall wurde vom Fahrer weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht. Will der Fahrer dieses Risiko, von dem Beifahrer in Anspruch genommen zu werden, nicht tragen, so bleibt ihm lediglich die Möglichkeit, eine Insassen-

Unfallversicherung abzuschließen. Sie deckt auch die Sachschäden ab, wenn der Fahrer den Unfall schuldhaft verursacht hat.

Diebstahl

Manche Kolleginnen und Kollegen sahen sich mit Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers konfrontiert. Auslöser dieser Forderung war in allen Fällen die Beschädigung oder der Diebstahl einer firmeneigenen digitalen Kamera.

Im Grundsatz ist der Arbeitnehmer für Schäden, die er an den Gegenständen oder Vermögen des Arbeitgebers anrichtet, verantwortlich und muss Schadenersatz leisten. In welchem Maß der Arbeitnehmer für die eingetretenen Schäden haftet, ist abhängig vom Grad des Verschuldens und von der Einkommenshöhe.

Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer für die an den Gütern des Arbeitgebers eingetretenen Schäden nicht (BAG, DJV-Datenbank juri Nr. 9749).

Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer. Steht allerdings der Verdienst im Missverhältnis zum Schadensrisiko, so sind auch bei grober Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen zu Gunsten des Arbeitnehmers möglich. Zu einer derartigen Haftungserleichterung besteht allerdings kein Anlass, wenn der Schaden nicht deutlich über einem Brutto-Monatsgehalt liegt. Im entschiedenen Fall forderte die Auto-Kaskoversicherung des Arbeitgebers zu Recht einen Regress in Höhe von 3.500 Euro bei einem Brutto-Gehalt des Arbeitnehmers von 2.800 Euro (BAG, DJV-Datenbank juri Nr. 10831).

Wird aus Bequemlichkeit die Fotoausrüstung im Kofferraum des Pkw gelassen, ohne dass dies aus dienstlichen Gründen notwendig wäre, so lässt sich durchaus die These vertreten, es handele sich um grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers. Anders ist die Lage zu beurteilen, wenn die Digitalkamera auf Grund der schlechten Sichtverhältnisse nicht zum Einsatz kommt und deshalb unbeaufsichtigt im Kofferraum verbleibt. Auch keine Haftungsverpflichtung besteht, wenn im allgemeinen Gedränge anlässlich eines Termins die Kamera gestohlen wird. Wer allerdings bei diesem Gedränge das Handy offen in der Hemdtasche trägt, wird um den Schadenersatz im Regelfall nicht „herum kommen“.

Eine Trunkenheitsfahrt mit einem Firmenfahrzeug ist grob fahrlässig. Aber auch in einem derartigen Fall ist die grobe Fahrlässigkeit in Beziehung zu setzen zu dem vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisiko. Das Betriebsrisiko des Arbeitgebers spielt allerdings eine untergeordnete Rolle, solange der zu ersetzende Schaden nicht eine Existenz gefährdende Größenordnung erreicht. Im konkreten Fall wurde der Arbeitnehmer verurteilt, den durch die Trunkenheitsfahrt am Firmenfahrzeug angerichteten Schaden in Höhe von 19.000 Euro zu ersetzen; denn dieser Betrag entspreche dem Kaufpreis eines Mittelklassewagens, den sich der Arbeitnehmer auf Grund seines Gehalts im Regelfall hätte anschaffen können (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, DJV-Datenbank juri Nr. 10326).

Werden private Gegenstände anlässlich einer Dienstreise gestohlen und ersetzt der Arbeitgeber den Schaden, handelt es sich um Arbeitslohn. Steuerfreier Reisekostenersatz liegt nur dann vor, wenn private Gegenstände gestohlen wurden, welche der Arbeitnehmer dienstlich verwenden musste. Erforderlich ist ferner eine Anzeige bei der Polizei bzw. das Geltendmachen von Ersatzansprüchen gegenüber dem Schädiger (Bundesfinanzhof, DJV-Datenbank juri Nr. 9769). Zahlt der Arbeitgeber in diesem Fall nichts, kann das Finanzamt an den Kosten des Diebstahls in Form von Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben beteiligt werden. Dies gilt allerdings nur für Gegenstände, welche zur Durchführung der Reise erforderlich waren. Bei anderen Gegenständen zählt das Finanzamt das Bestohlenwerden zum allgemeinen Lebensrisiko und damit nicht als Steuer mindernde Ausgabe. Der Schaden kann allerdings nicht in voller Höhe geltend gemacht werden, sondern nur entsprechend anteilig den Abschreibungstabellen. Als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben können daher nur die anteiligen Anschaffungskosten abgezogen werden, welche auf die Zeit nach dem Diebstahl entfallen (Bundesfinanzhof, DJV-Datenbank juri Nr. 9884).

Es stellt einen groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die Mitbestimmungsrechte dar, wenn er zum Zwecke der Diebstahlsaufklärung einen Fragebogen an die Mitarbeiter verteilt, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrates zu diesem Fragebogen einzuholen (Arbeitsgericht Offenbach, DJV-Datenbank juri Nr. 9884).

Auch der Betriebsrat könnte sich dieses Themas annehmen. Leider kann er den Arbeitgeber nicht zu einer Betriebsvereinbarung im Weg einer Einigungsstelle zwingen. Eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat zu diesem Themenkreis ist freiwillig. Es fehlt insoweit ein Mitbestimmungsrecht.

E n t w u r f

Betriebsvereinbarung/Privatauto

1. Dienstreisen mit dem Privatwagen bedürfen der Genehmigung durch den jeweiligen Vorgesetzten. Die Genehmigung kann für jede Dienstreife gesondert oder generell erteilt werden.

Für Redakteure/Redakteurinnen gilt die Genehmigung für alle dienstnotwendigen Fahrten als erteilt. Der Auftrag zur Wahrnehmung eines bestimmten Termins gilt sogleich als Genehmigung zur Benutzung des privaten Pkw, soweit keine andere Anweisung getroffen wurde.

2. Als Entschädigung für jeden abgerechneten Kilometer einer genehmigten Dienstreife mit dem Privatfahrzeug wird der jeweils steuerlich zulässige Höchstsatz gezahlt (derzeit 30 Cent pro gefahrenem Kilometer).

3. Die Schäden, die bei genehmigten Dienstfahrten mit dem Privatfahrzeug entstehen, werden unter folgenden Voraussetzungen ersetzt:
 - a) Bei vorsätzlich verursachten Schäden besteht kein Anspruch gegen den Arbeitgeber.
 - b) Bei grob fahrlässig verursachten Unfällen wird dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auf Antrag entsprechend dem Grad des Verschuldens anteilig Schadenersatz geleistet.
 - c) Wurde der Unfall leicht fahrlässig verursacht oder trifft den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin überhaupt kein Verschulden, so leistet der Arbeitgeber vollen Schadenersatz.
 - d) Der Schadenersatz setzt sich bei Schäden am privaten Pkw insbesondere zusammen aus den Reparaturkosten, dem Ausgleich eventuell verbleibender Wertminderung, den Kosten eines Mietwagens bzw. der Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung. Zum Schadenersatz gehören auch die anteiligen Kosten der Haftpflichtversicherung, die durch den Verlust des Schadensfreiheitsrabatts entstehen.

Bei Totalschaden zahlt der Arbeitgeber anstelle der Reparaturkosten den Wiederbeschaffungswert des Fahrzeuges. Als Totalschaden gelten bei einem bis zu zwei Jahre alten Fahrzeug auch Reparaturkosten in Höhe von 70 Prozent des Wiederbeschaffungswertes.

- e) Haben mitfahrende Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen Sachschäden erlitten, so zahlt der Verlag Schadenersatz nach den vorstehend genannten Regelungen.
4. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die gegenüber Dritten bestehenden Schadenersatzansprüche bis zur Höhe der Schadenersatzleistung durch den Arbeitgeber abzutreten. Die Pflicht zur Abtretung umfasst nicht die Ansprüche auf Schmerzensgeld.
5. Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und Arbeitgeber über Grund und Höhe des beantragten Schadenersatzes entscheidet eine Schiedsstelle durch Mehrheitsentscheidung.


Dieser Schiedsstelle gehören ein neutraler Sachverständiger (möglichst ein Verkehrsjurist) sowie je ein Vertreter der Geschäftsführung und des Betriebsrats an.

Die Schiedsstelle tritt innerhalb von vier Wochen auf Antrag des Betriebsrats, des Geschädigten oder des Arbeitgebers zusammen.

Die Kosten der Schiedsstelle gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

- 6a) Die Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann jeweils mit einer Frist von drei Monaten von jeder Partei zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
- b) Nach Ablauf dieser Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11

Aktuelle Termine Betriebsräteseminare

21. – 23. Mai 2012, Kassel:

Aufbaukurs Betriebsverfassungsgesetz

9. Oktober 2012, Würzburg:

Arbeitnehmerschutzgesetz

12./13. November 2012, Fulda:

Betriebsverfassungsrecht für Ersatzmitglieder

11. Dezember 2012, Leipzig:

Öffentliche Äußerungen des Betriebsrats

**Weitere Informationen
zu den angebotenen
Seminaren finden Sie
im BR-Info Nr. 2/2012.**